Advisory Council on Science and Technology
Conseil consultatif des sciences et de la technologie

SUPPORTING DOCUMENT
29

Compensation Trends in the Information and Communications Technology and Biotechnologies Sectors

Prepared for the Expert Panel on Skills
by Chris Parsley

June 1999

Canada

101-00216/

Compensation Trends in the Information and Communications Technology and Biotechnology Sectors

by Chris Parsley

June 7, 1999

This publication is also available electronically on the World Wide Web at the following address:
http://acst-ccst.gc.ca/skills

This publication can be made available in alternative formats for persons with disabilities upon request. Contact the Distribution Centre at the numbers listed below.

This document is part of a series of research documents which constitute background material for The Report of the Expert Panel on Skills. For additional copies of this publication, available on CD ROM, please contact:

Information Distribution Centre
Communications Branch
Industry Canada
Room 205D, West Tower
235 Queen Street
Ottawa ON K1A 0H5

Tel: (613) 947-7466
Fax: (613) 954-6436
E-mail: **publications@ic.gc.ca**

© Her Majesty the Queen in the Right of Canada (Industry Canada) 2000
Cat. No. C2-467/2000-16E-IN

The views expressed in this document are not necessarily those of the Government of Canada.

CONTENTS

Introduction 1
Information Technology (IT) Sector 1
Growth in Base Compensation by Job 1
Growth in Total Compensation by Job 2
Base Compensation Growth Rates by Job Level 3
Regional Trends 4
Summary of IT Sector 7
Biotechnology Sector 7
Growth in Base Compensation by Job 7
Growth in Total Compensation by Job 9
Base Compensation Growth Rates by Job Level 10
Regional Trends 11
Summary 11

Introduction

This brief report is drawn from data supplied by Personnel Systems from their compensation surveys for the two sectors, information technology and biotechnology. In both sectors Personnel Systems were responsible for selecting those jobs which are, in their opinion the most significant in terms of compensation growth and for which sufficient data points were available. Personnel Systems is responsible for reviewing and verifying the accuracy of survey respondents and job specifications and for ensuring the reliability of the data with respect to salaries submitted by companies.

The Appendices contain compensation tables for the IT and biotechnology sectors along with specific job specifications and past survey participants.

The brief summary notes highlight the principal findings of this data in terms of growth rates of base and total compensation levels, including an analysis by job title, job level, and region. All growth rates quoted are annualized figures, except for those relating to sample size.

Information Technology (IT) Sector

Among the jobs listed in their survey Personnel Systems selected six jobs which were the most significant in terms of salary growth and sample size:

- IT Manager
- Programmer/Analyst
- Database Analyst
- Software Developer
- Systems Design Engineer and
- Customization Programmers.

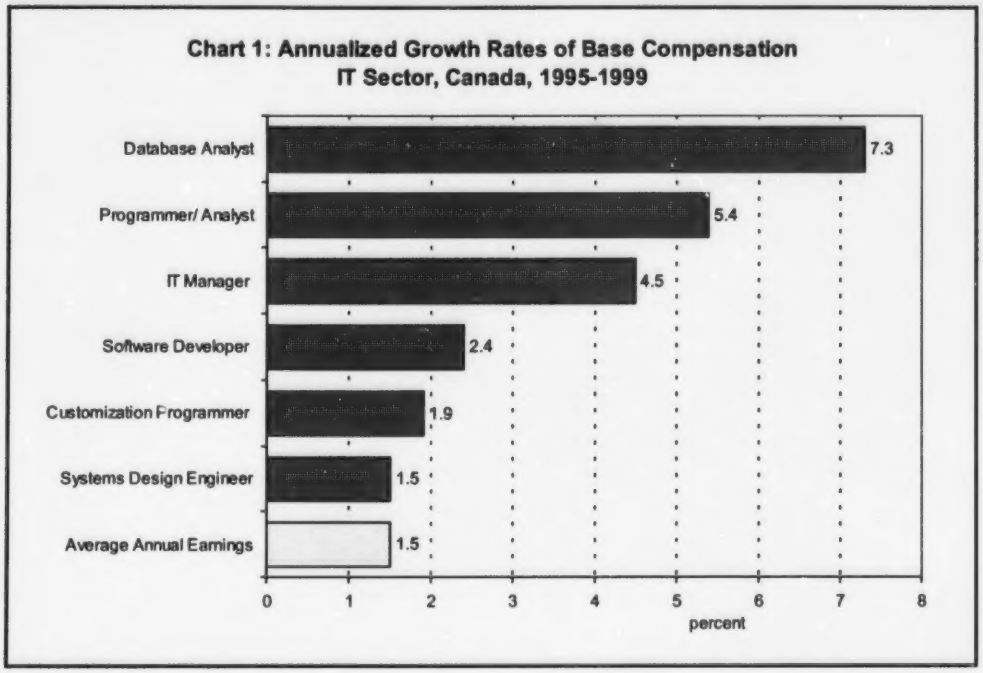
Growth in Base Compensation by Job

Chart 1 shows the growth in base compensation for six jobs in the IT sector. For comparison the average annual earnings for all industries has been included. Personnel Systems estimates the annual growth rate in base compensation in the IT sector to be in the range of 2.0 to 2.5 percent.

- Database Analysts have the highest growth rate at 7.3 percent on an annualized basis, followed by Programmer Analyst (5.4 percent) and IT managers (4.5 percent). The other jobs are either close to the IT industry average (software developers) or close to the average for all industries at 1.5 percent[1].

[1] The annualized growth rate for the all industries average is based on the period September 1995 to February 1999 compared to September 1995 to May 1999 for the IT jobs.

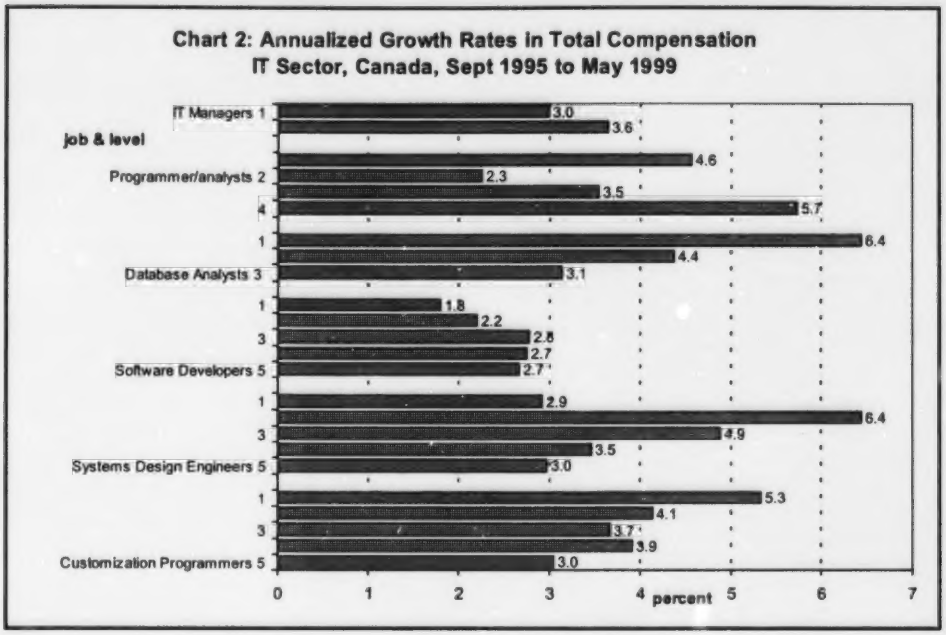
Sample sizes of both Database Analyst and IT Manger are smaller than the other jobs selected. The sample size for the IT manger has fallen by 50 percent over the period September 1995 to May 1999 (Appendix A Table 3).



Growth in Total Compensation by Job

Chart 2 shows the annualized growth rates in total compensation (base compensation plus incentive pay) for each job. Incentives refer to bonuses and other targeted cash awards. Incentive pay has only become more prevalent beginning in 1998.

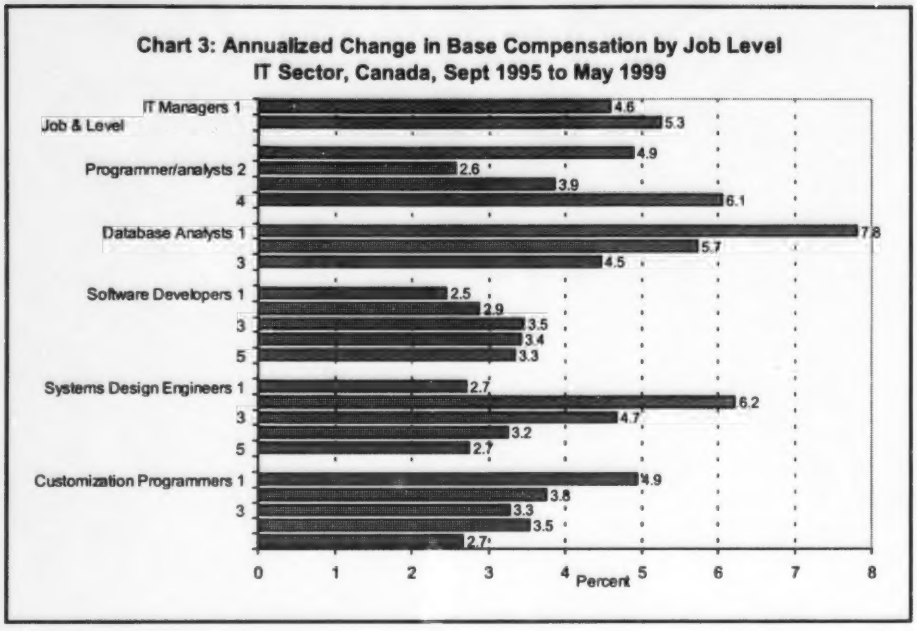
- The same three occupations have the highest growth rates – Database Analyst (5.9 percent), Programmer/Analyst (5.1 percent) and IT Managers (2.9 percent).
- In only two of the selected jobs do compensation incentives augment the growth of compensation: Customization Programmer and Systems Design Engineer. For other groups base salaries have grown faster than incentive pay.



Base Compensation Growth Rates by Job Level

Chart 3 shows the annualized growth rates of base compensation for the different job according to the level within each job. Within each job shown, job level rises as one moves up the axis. The specification requirements for each job level for professional jobs are shown in Appendix C.

- Among IT managers and Systems Design Engineers, higher rates of compensation growth are observed at higher job levels.
- By contrast, for Database Analysts and Customization Programmers, higher growth rates are to be found at the lower job levels.
- The highest growth rates among Programmer/Analyst were to be found at the lowest and the most senior job levels, with low compensation growth rates for intermediate job levels.
- Compensation growth does therefore not appear to be related to job level in the same manner across the selected jobs in the IT sector.
- The highest growth rates were recorded in Database Analysts 1 (7.8 percent), Systems Design Engineers 2 (6.2 percent) and Programmer Analysts 3 (6.1 percent).
- The sample size is very small for Database Analysts 1 (and has also fallen 25 percent over the period Sept 1995 to May 1999, see Appendix A Table 3).
- The same pattern between compensation growth rates and job levels is also apparent from total compensation figures.



Regional Trends

Regional breakdowns of the compensation survey data were available (Appendix A Table 4 to Table 8). Some of the sample sizes are likely to be very small however, although regional sample numbers were not available.

Charts 4, 5, and 6 show the regional breakdown by job level for the three jobs with the highest growth in compensation from 1995 to 1999: Database Analysts, Programmer/Analyst and IT Manager.

- In many of the job levels, compensation growth is above the Canadian average in British Columbia
- The sample sizes for Database Analyst and IT Manager are likely to be small and should be interpreted with caution.
- The larger sample of Programmer Analysts indicates that the high growth of compensation is above average in British Columbia for the higher job levels. In the lower job levels compensation growth is above average in the Prairies and Toronto regions.
- For the other three jobs, (Software Developer, Systems Design Engineer and Customization Programmer) above average compensation growth is most often observed in the Toronto and Ottawa regions and to a lesser extent Quebec and the East (Appendix A Table 9). Sample sizes for these groups should be satisfactory.

Chart 4: Anualized Growth in Base Compensation
Database Analysts, by Region, 1995 to 1999

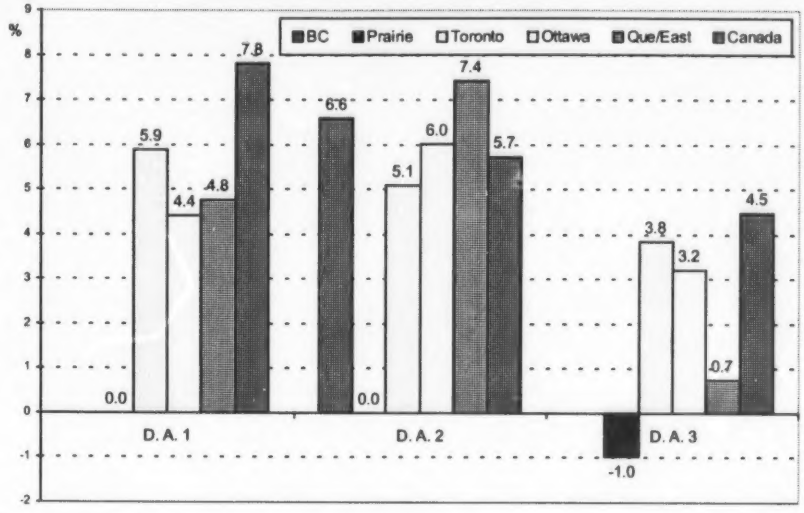


Chart 5: Annualized Growth in Base Compensation
Programmer/Analysts by Region, 1995-1999

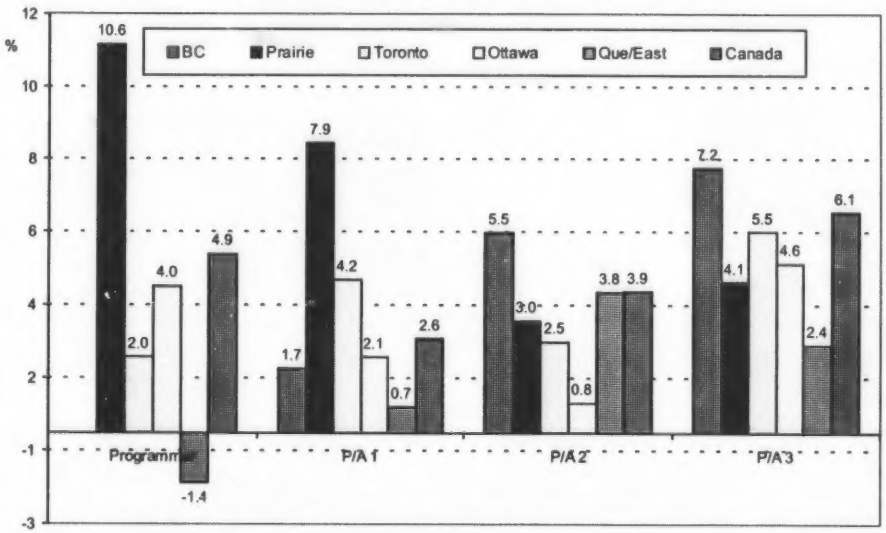
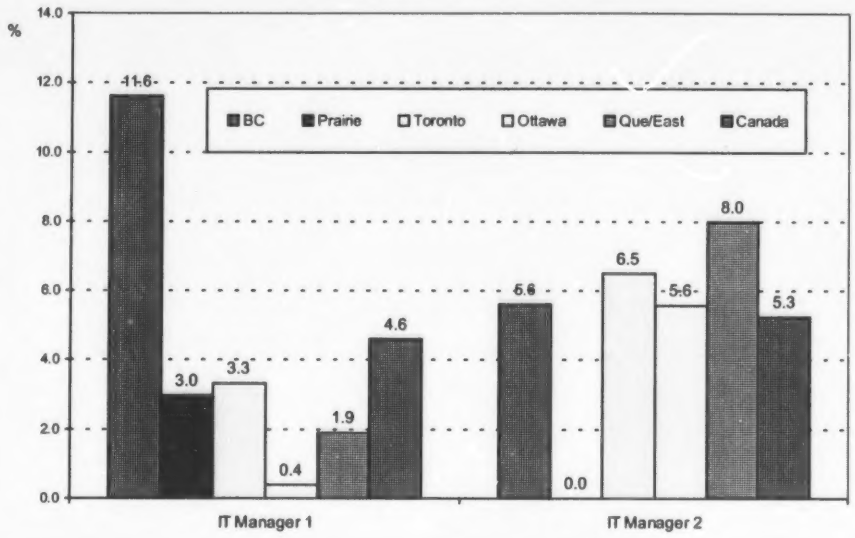


Chart 6: Annualized Growth in Base Compensation
IT Managers, By Region, 1995-99



Summary of IT Sector

- For the selected jobs, significantly higher wage growth based on a large sample size is observed for Programmer Analysts, with higher growth rates in British Columbia.
- Significantly higher compensation growth rates are evident for Database Analysts and IT Managers but their sample size is much smaller.
- Other jobs among those selected have growth rates close to the IT industry average or, in some cases lower. Generally the selected jobs have compensation growth rates above the average earnings for all industries.
- The relationship between compensation growth and job level varies among the jobs
- The main source of compensation growth has generally been base salaries. Incentive pay only positively affected compensation growth for Systems Design Engineers and Customization Programmers.

Biotechnology Sector

The biotechnology sector is significantly smaller than the IT sector and the sample numbers from the compensation survey reflect this. Consequently some of these conclusions should be interpreted with caution. Among the jobs listed in their survey Personnel Systems selected five jobs which were the most significant in terms of salary growth and sample size: Research and Development (R&D) Project Manager; Research Scientist; Quality Assurance (QA) Technician; Sales Representative and Regulatory Affairs Specialist. The specific functions of these jobs are detailed in the Appendix D.

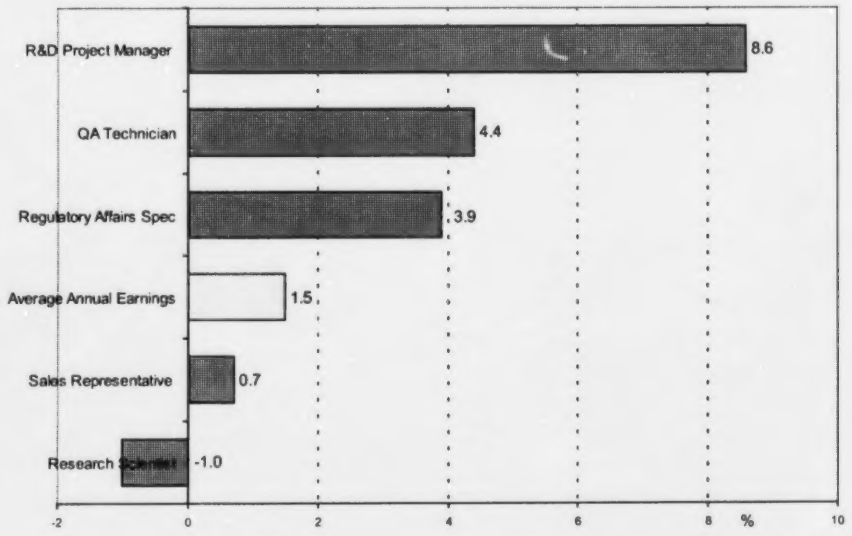
Growth in Base Compensation by Job

Chart 7 shows the growth in base compensation for the five jobs in the biotechnology sector. For comparison, the average annual earning for all industries has been included. Personnel Systems estimates the annual growth rate in base compensation in the biotechnology sector to be in the range of 2.0 to 2.5 percent

- R&D Project Managers have the highest growth rate in base compensation – 8.6 percent on an annualized basis. These are followed by QA Technician (4.4 percent) and Regulatory Affairs Specialist (3.9 percent).
- Growth rates for the other jobs are below that average for all industries and base salaries for Research Scientists fell by 1 percent on an annualized basis.

- Sample sizes for the three jobs with the highest growth in base compensation are considerably smaller than for the other jobs.

Chart 7: Annualized Growth Rates of Base Compensation, Biotechnology Sector, Canada 1995-99

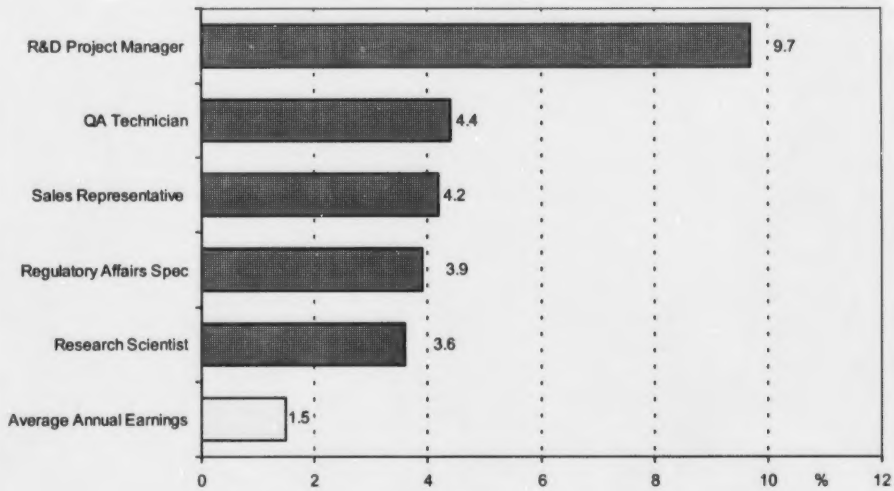


Growth in Total Compensation by Job

Chart 8 shows the annualized growth rates in total compensation (base compensation plus incentives) for each job. Incentives refer to bonuses and other targeted cash awards. Incentive pay has only become more prevalent beginning in 1998

- Incentives make a significant difference to Sales Representatives and Research Scientists. The annualized growth rates are now higher than the biotechnology industry average at 4.2 percent and 3.6 percent respectively.
- R&D project managers continue to have the highest growth rates at 9.7 percent on an annualized basis.
- Both QA Technicians and Regulatory Affairs Specialists do not receive incentive pay.
- The same pattern between compensation growth rates and job levels is also apparent from total compensation figures.

Chart 8: Annualized Growth Rates of Total Compensation
Biotechnology Sector, Canada, 1995-1999

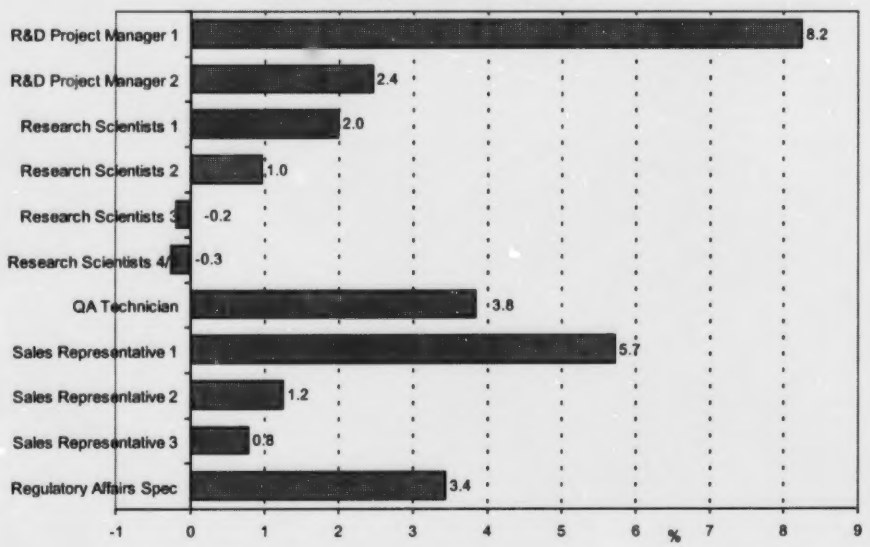


Base Compensation Growth Rates by Job Level

Chart 9 shows the annualized growth rates of base compensation for the different job according to the level within each job. Within each job shown, job level rises as one moves up the axis. The specification requirements for each job level for professional jobs are shown in the Appendix D.

- For those occupations where there is more than one job level, in all cases growth in base compensation is higher at the lower job levels. Thus the annualized growth rate for level 1 R&D Project Managers is 8.2 percent compared to 2.4 percent for level 2. Similarly base salaries for level 1 Sales Representatives grew at 5.7 percent compared to just 0.8 percent for level 3 Sales Representatives.
- Unfortunately incentives data by job level is not available to see if the compensation of higher level workers is more the result of incentive pay.

Chart 9: Annualized Growth Rates in Base Compensation by Job Level
Biotechnology, Canada, 1995-99



Regional Trends

- The regional data in the biotechnology sector is based on very small numbers and is therefore open to question.
- Furthermore the regional groupings were changed in 1997; consequently comparisons over the period 1995 are only possible for Ontario.
- For both these reasons, specific regional charts are not included. The regional data for 1997 to 1999 is shown in Appendix B Tables 13 and 14.

Summary

- Higher growth rates than the biotechnology industry average for total compensation are observed in all the selected jobs.
- The element of incentives is important in Sales Representatives and Research Scientist.
- Higher growth in base compensation is observed at lower job levels.

Conseil consultatif des sciences et de la technologie
Advisory Council on Science and Technology

DOCUMENT D'APPOINT
29

Tendances de la rémunération dans le secteur des technologies de l'information et des communications et le secteur des biotechnologies

Préparé pour le Groupe d'experts sur les compétences
par Chris Parsley

Juin 1999

Canada

Tendances de la rémunération dans le secteur de la technologie de l'information et des communications et le secteur de la biotechnologie

par Chris Parsley

7 juin 1999

Cette publication est également offerte sur le Web (**http://acst-ccst.gc.ca/skills**)

Les personnes handicapées peuvent obtenir cette publication sur demande sous une forme adaptée à leurs besoins particuliers, Communiquer avec le Centre de diffusion de L'information aux numéros ci-dessous.

Pour obtenir des exemplaires du présent document, s'adresser au:

Centre de diffusion de l'information
Direction générale des communications
Industrie Canada
Bureau 205D, tour Ouest
235, rue 235 Queen
Ottawa (Ontario) K1A 0H5

Téléphone : (613) 947-7466
Télécopieur : (613) 954-6436
Courriel : **Publications@ic.gc.ca**

Nota - Dans cette publication, la forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada (Industrie Canada) 2000
No. de catalogue C2-467/2000-16F-IN

Table des matières

Introduction 1

Secteur de la technologie de l'information (TI) 1

Croissance de la rémunération de base selon l'emploi 1

Croissance de la rémunération totale selon l'emploi 2

Taux de croissance de la rémunération de base selon le niveau d'emploi 3

Tendances régionales 5

Résumé du secteur de la TI 8

Secteur de la biotechnologie 8

Croissance de la rémunération de base selon l'emploi 9

Croissance de la rémunération totale selon l'emploi 10

Taux de croissance de la rémunération de base selon le niveau d'emploi 11

Tendances régionales 12

Résumé 12

Introduction

Le présent document est un bref rapport qui fait fond sur les données fournies par la société Personnel Systems dans le cadre de ses enquêtes sur la rémunération dans deux secteurs, soit la technologie de l'information et la biotechnologie. Dans ces deux secteurs, Personnel Systems était responsable de sélectionner les emplois qui, selon lui, étaient les plus importants au chapitre de la croissance de la rémunération et sur lesquels on disposait suffisamment de points de données. Personnel Systems est chargée d'examiner et de vérifier l'exactitude des spécifications d'emploi et des réponses données par les répondants à l'enquête, ainsi que d'assurer la fiabilité des données en ce qui a trait aux salaires déclarés par les entreprises.

Les annexes contiennent des tableaux sur la rémunération dans les secteurs de la technologie de l'information et de la biotechnologie, ainsi que des spécifications d'emploi particulières et le nom des participants aux enquêtes antérieures.

Le sommaire souligne brièvement les principales constatations découlant de ces données en regard des taux de croissance dans les niveaux de rémunération (rémunération de base et rémunération totale) et fournit une analyse des données selon le titre de poste, le niveau d'emploi et la région. Les taux de croissance cités dans le présent document sont des taux annualisés, sauf ceux liés à la taille d'échantillon.

Secteur de la technologie de l'information (TI)

Parmi les emplois énumérés dans l'enquête, Personnel Systems a sélectionné six emplois qui étaient les plus importants au chapitre de la croissance de la rémunération et de la taille de l'échantillon, à savoir :

- les gestionnaires en TI;
- les programmeurs/analystes;
- les analystes de bases de données;
- les développeurs de logiciels;
- les ingénieurs de conception de systèmes; et
- les programmeurs de systèmes personnalisés.

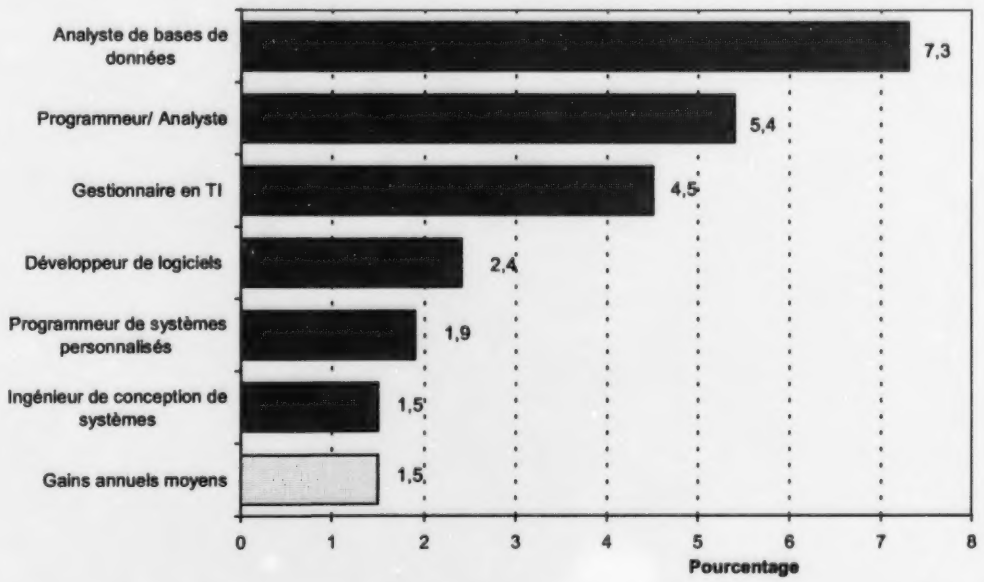
Croissance de la rémunération de base selon l'emploi

Le Graphique 1 indique la croissance de la rémunération de base pour les six emplois sélectionnés dans le secteur de la TI. À des fins de comparaison, on mentionne également les gains annuels moyens de l'ensemble des industries. D'après les estimations de Personnel Systems, le taux de croissance annuel de la rémunération de base dans le secteur de la TI varie entre 2,0 et 2,5 pour cent.

- Les analystes de bases de données affichent le taux de croissance le plus élevé, avec 7,3 pour cent sur une base annualisée, suivis des programmeurs/analystes (5,4 pour cent) et des gestionnaires en TI (4,5 pour cent). Les autres emplois, quant à eux, inscrivent un taux qui voisine la moyenne de l'industrie de la TI (p. ex., les développeurs de logiciels) ou la moyenne de l'ensemble des industries, qui se chiffre à 1,5 pour cent[1].

Les analystes de bases de données et les gestionnaires en TI ont des tailles d'échantillon qui sont plus petites que celles des autres emplois sélectionnés. D'ailleurs, la taille d'échantillon des gestionnaires en TI a chuté de 50 pour cent au cours de la période allant de septembre 1995 à mai 1999 (Annexe A, Tableau 3).

Graphique 1: Taux de croissance annualisés de la rémunération de base, Secteur de al TI, Canada, 1995 à 1999



Croissance de la rémunération totale selon l'emploi

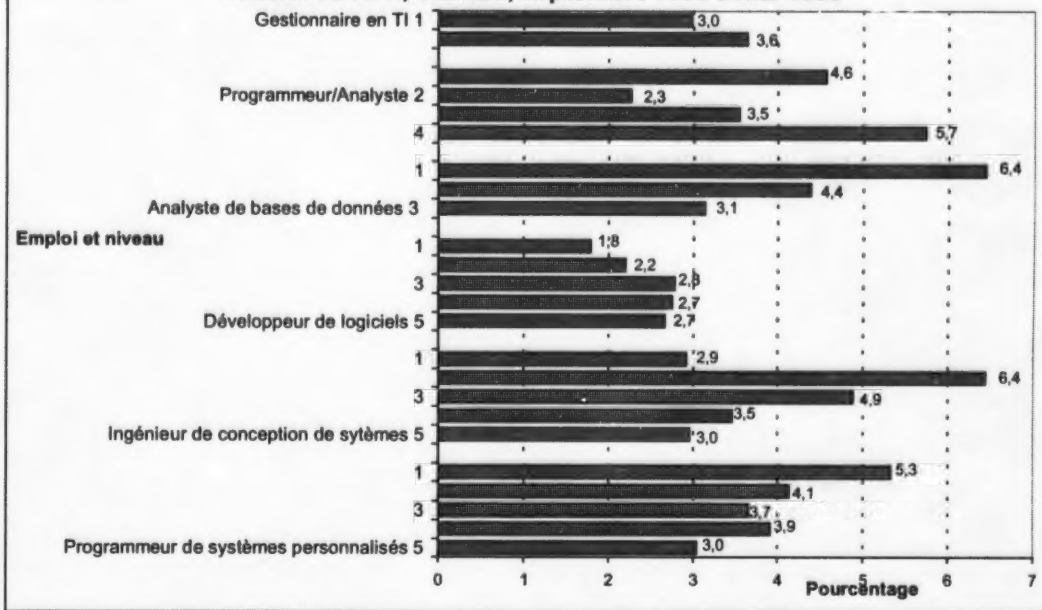
Le Graphique 2 indique les taux de croissance annualisés de la rémunération totale (rémunération de base plus rémunération au rendement) pour chaque emploi. Les stimulants désignent les primes et les autres prix ciblés en argent. La rémunération au rendement n'est devenue courante qu'à

[1] Le taux de croissance annualisé pour la moyenne de l'ensemble des industries est fondé sur la période allant de septembre 1995 à février 1999, alors que les taux des emplois spécifiques à la TI sont fondés sur la période allant de septembre 1995 à mai 1999.

partir de 1998.

- Encore une fois, les trois professions précédentes inscrivent les taux de croissance les plus élevés – les analystes de bases de données (5,9 pour cent), les programmeurs/analystes (5,1 pour cent) et les gestionnaires en TI (2,9 pour cent).
- Les stimulants ont favorisé la croissance de la rémunération dans seulement deux des emplois sélectionnés, soit chez les programmeurs de systèmes personnalisés et les ingénieurs de conception de systèmes. En ce qui concerne les autres groupes, les salaires de base ont crû à un rythme plus rapide que la rémunération au rendement.

Graphique 2: Taux de croissance annualisés de la rémunération totale
Secteur de la TI, Canada, septembre 1995 à mai 1999



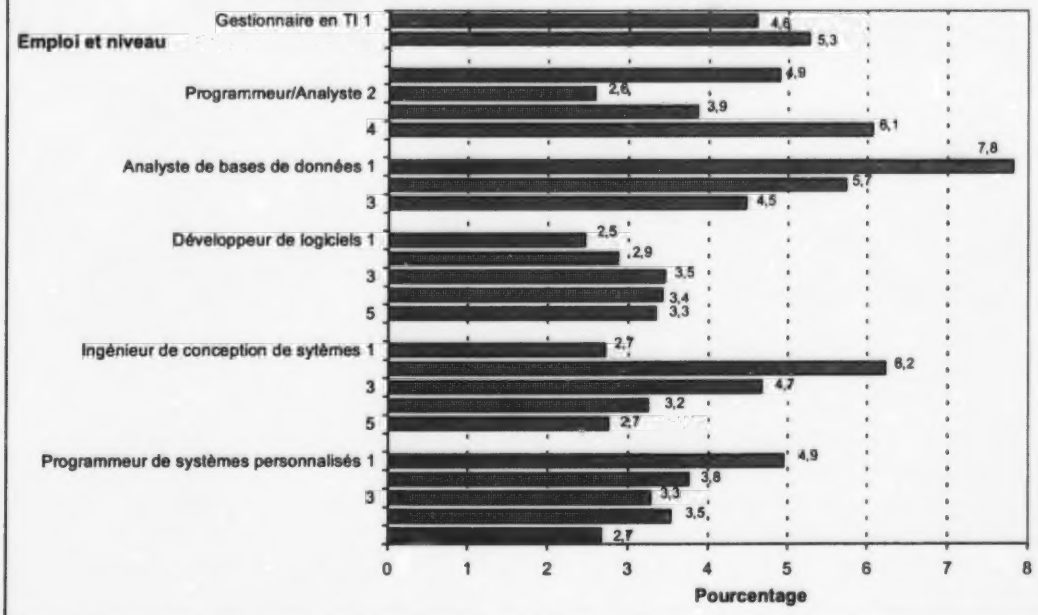
Taux de croissance de la rémunération de base selon le niveau d'emploi

Le Graphique 3 indique les taux de croissance annualisés de la rémunération de base pour les différents emplois selon le niveau dans chaque emploi. Pour chacun des emplois désignés, le niveau d'emploi augmente à mesure que l'on monte la série numerique. L'Annexe C indique les exigences de spécification pour chaque niveau d'emploi dans les emplois professionnels.

- Chez les gestionnaires en TI et les ingénieurs de conception de systèmes, on peut remarquer que les taux de croissance de la rémunération sont plus élevés parmi les niveaux d'emploi supérieurs.

- À l'opposé, chez les analystes de bases de données et les programmeurs de systèmes personnalisés, les taux de croissance élevés se retrouvent parmi les niveaux d'emploi inférieurs.
- Chez les programmeurs/analystes, on retrouve les taux de croissance les plus élevés dans le niveau inférieur et le niveau supérieur, alors que les niveaux d'emploi intermédiaires inscrivent de faibles taux de croissance de la rémunération.
- La croissance de la rémunération ne semble donc pas être liée au niveau d'emploi d'une façon uniforme à travers les emplois sélectionnés dans le secteur de TI.
- Les taux de croissance les plus élevés ont été enregistrés chez les analystes de bases de données de niveau 1 (7,8 pour cent), les ingénieurs de conception de systèmes de niveau 2 (6,2 pour cent) et les programmeurs/analystes de niveau 3 (6,1 pour cent).
- Les analystes de bases de données de niveau 1 ont une taille d'échantillon très petite (celle-ci a effectivement chuté de 25 pour cent au cours de la période allant de septembre 1995 à mai 1999; voir Annexe A, Tableau 3).
- Lorsqu'on utilise les chiffres de la rémunération totale, le même profil se dégage entre les taux de croissance de la rémunération et les niveaux d'emploi.

Graphique 3 : Changement annualisé de la rémunération de base selon le niveau d'emploi,
Secteur de la TI, Canada, septembre 1995 à mai 1999



Tendances régionales

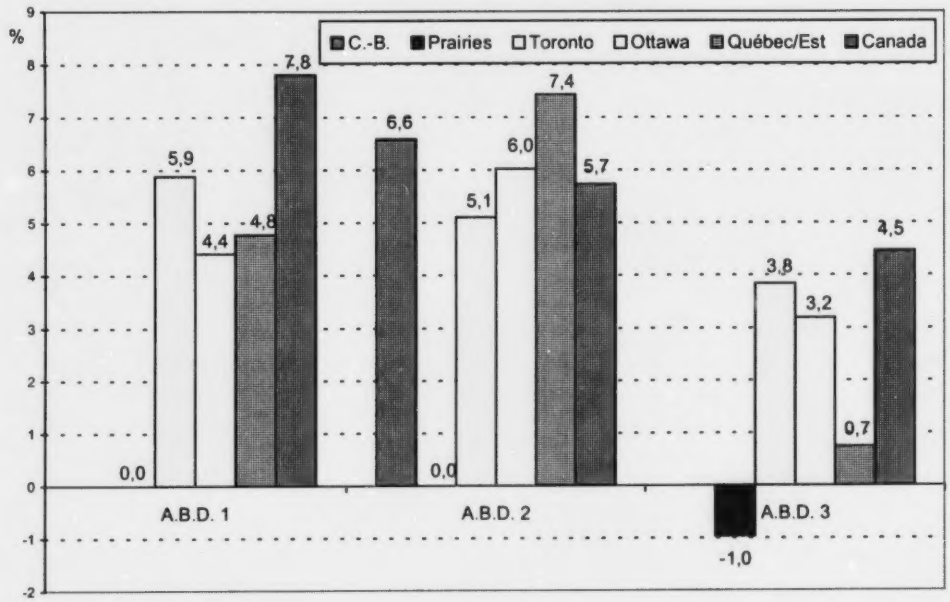
Les ventilations régionales des données de l'enquête sur la rémunération étaient disponibles (Annexe A, Tableau 4 à Tableau 8). Toutefois, il se peut que certaines tailles d'échantillon soient très petites, même si on ne disposait pas de chiffres d'échantillons régionaux.

Les Graphiques 4, 5 et 6 indiquent la ventilation régionale selon le niveau d'emploi en ce qui concerne les trois emplois ayant affiché la plus forte croissance de la rémunération entre 1995 et 1999 : les analystes de bases données, les programmeurs/analystes et les gestionnaires en TI.

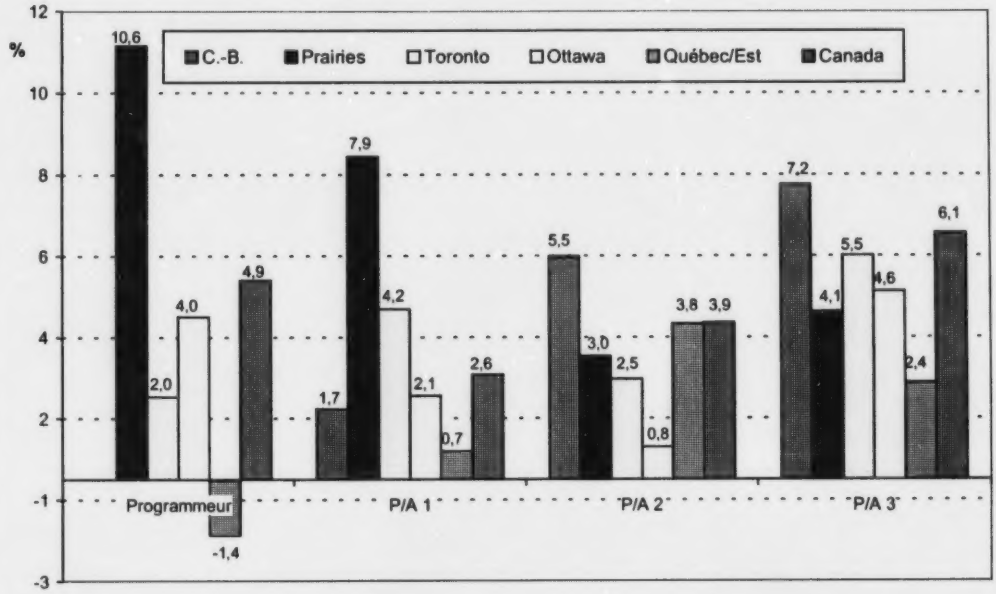
- En Colombie-Britannique, la croissance de la rémunération est supérieure à la moyenne canadienne dans la plupart des niveaux d'emploi.
- Selon toute vraisemblance, les analystes de bases de données et les gestionnaires en TI représentent un échantillon de petite taille; il faut donc interpréter ces données avec prudence.
- Le plus grand échantillon, soit celui des programmeurs/analystes, démontre que dans les niveaux d'emploi supérieurs, la croissance de la rémunération est supérieure à la moyenne en Colombie-Britannique. Dans les niveaux d'emploi inférieurs, la croissance de la rémunération est supérieure à la moyenne dans les Prairies et à Toronto.

En ce qui concerne les trois autres emplois (c.-à-d., les développeurs de logiciels, les ingénieurs de conception de systèmes et les programmeurs de systèmes personnalisés), on constate que la croissance de la rémunération est supérieure à la moyenne dans les régions de Toronto et d'Ottawa et, d'une façon moins considérable, au Québec et à l'Est canadien (Annexe A, Tableau 9). Les tailles d'échantillon de ces groupes devraient être satisfaisantes.

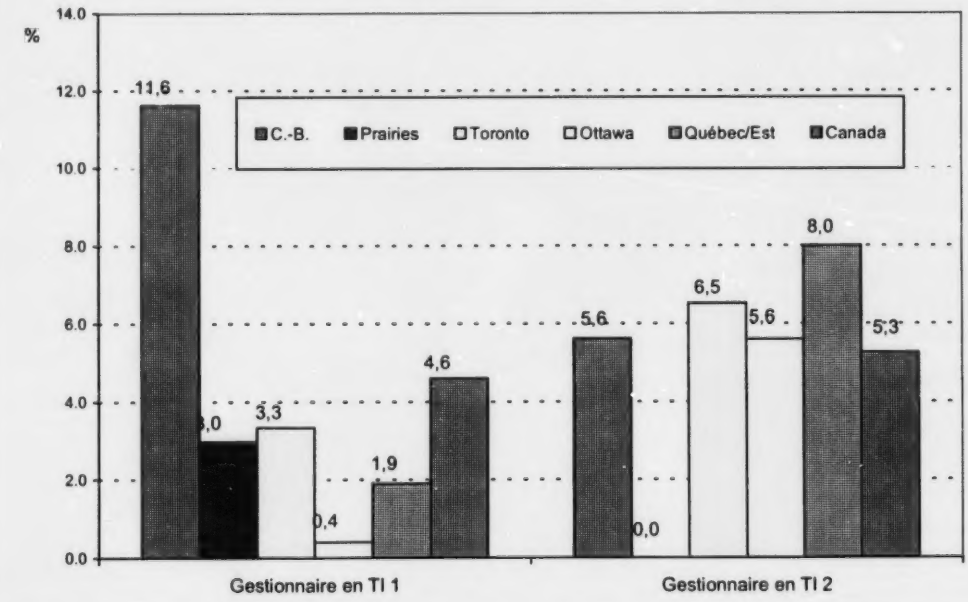
Graphique 4: Croissance annualisée de la rémunération de base
Analystes de bases de données, selon la région, 1995 à 1999



Graphique 5: Croissance annualisée de la rémunération de base, Programmeurs/ Analystes de bases de données, selon la région, 1995 à 1999



Graphique 6: Croissance annualisée de la rémunération de base Gestionnaires en TI, selon la région, 1995 à 1999



Résumé du secteur de la TI

- Parmi les emplois sélectionnés, les programmeurs/analystes représentent un échantillon de grande taille et inscrivent une croissance salariale considérablement élevée, avec des taux de croissance plus élevés en Colombie-Britannique.

- On peut remarquer de façon évidente que les taux de croissance de la rémunération sont sensiblement élevés chez les analystes de bases de données et les gestionnaires en TI, mais leur taille d'échantillon est trop petite.

- Les autres emplois parmi ceux sélectionnés affichent des taux de croissance qui voisinent la moyenne de l'industrie de la TI ou qui sont, dans certains cas, inférieurs à cette moyenne. De façon générale, les emplois sélectionnés inscrivent des taux de croissance de la rémunération qui sont supérieurs aux gains moyens de l'ensemble des industries.

- Le rapport entre la croissance de la rémunération et le niveau d'emploi varie d'un emploi à l'autre.

- De façon générale, le salaire de base constitue la principale source de croissance de la rémunération. La rémunération au rendement a favorisé uniquement la croissance de la rémunération des ingénieurs de conception de systèmes et des programmeurs de systèmes personnalisés.

Secteur de la biotechnologie

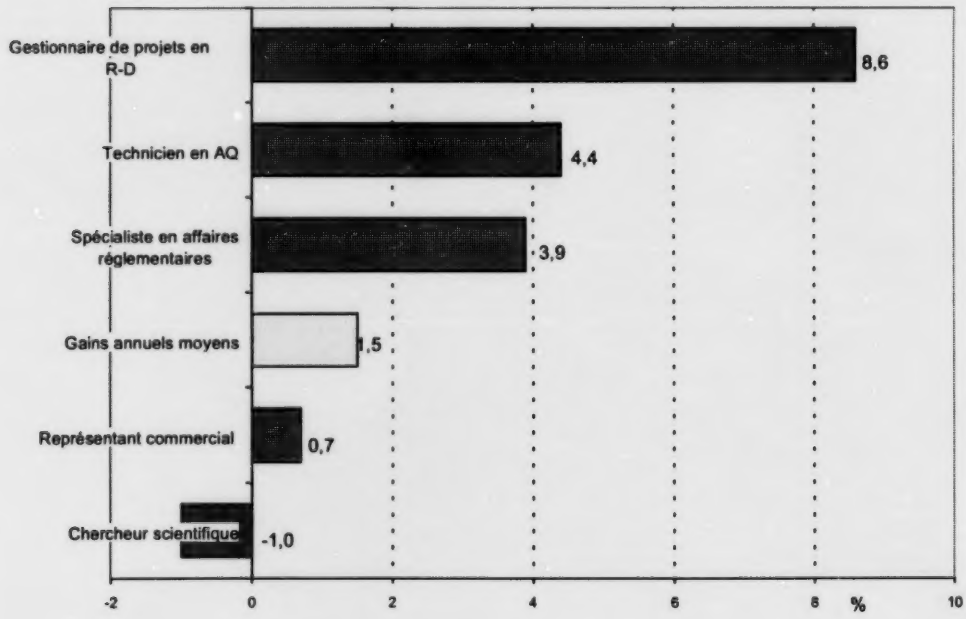
Le secteur de la biotechnologie est sensiblement plus petit que le secteur de la TI : les tailles d'échantillon de l'enquête sur la rémunération reflètent d'ailleurs ce dernier point. Par conséquent, on doit interpréter certaines de ces conclusions avec prudence. Parmi les emplois faisant l'objet de l'enquête, Personnel Systems a sélectionné cinq emplois qui étaient les plus importants au chapitre de la croissance de la rémunération et de la taille de l'échantillon, à savoir : les gestionnaires de projets en recherche et développement (R-D); les chercheurs scientifiques; les techniciens en assurance de la qualité (AQ); les représentants commerciaux; et les spécialistes en affaires réglementaires. Les fonctions spécifiques de ces emplois sont décrites en détail à l'Annexe D.

Croissance de la rémunération de base selon l'emploi

Le Graphique 7 indique la croissance de la rémunération de base pour les cinq emplois sélectionnés dans le secteur de la biotechnologie. À des fins de comparaison, on mentionne également les gains annuels moyens de l'ensemble des industries. D'après les estimations de Personnel Systems, le taux de croissance annuel de la rémunération de base dans le secteur de la biotechnologie varie entre 2,0 et 2,5 pour cent.

- Les gestionnaires de projets en R-D affichent le taux de croissance le plus élevé sur le plan de la rémunération de base – 8,6 pour cent sur une base annualisée. Ils sont suivis des techniciens en AQ (4,4 pour cent) et des spécialistes en affaires réglementaires (3,9 pour cent).
- Quant aux autres emplois, leurs taux de croissance sont inférieurs à la moyenne de l'ensemble des industries. Par ailleurs, le salaire de base des chercheurs scientifiques a chuté de 1 pour cent sur une base annualisée.
- Les trois emplois qui affichent la plus forte croissance de la rémunération ont des tailles d'échantillon qui sont considérablement plus petites que celles des autres emplois

Graphique 7 : Taux de croissance annualisés de la rémunération de base, Secteur de la biotechnologie, Canada 1995 à 1999

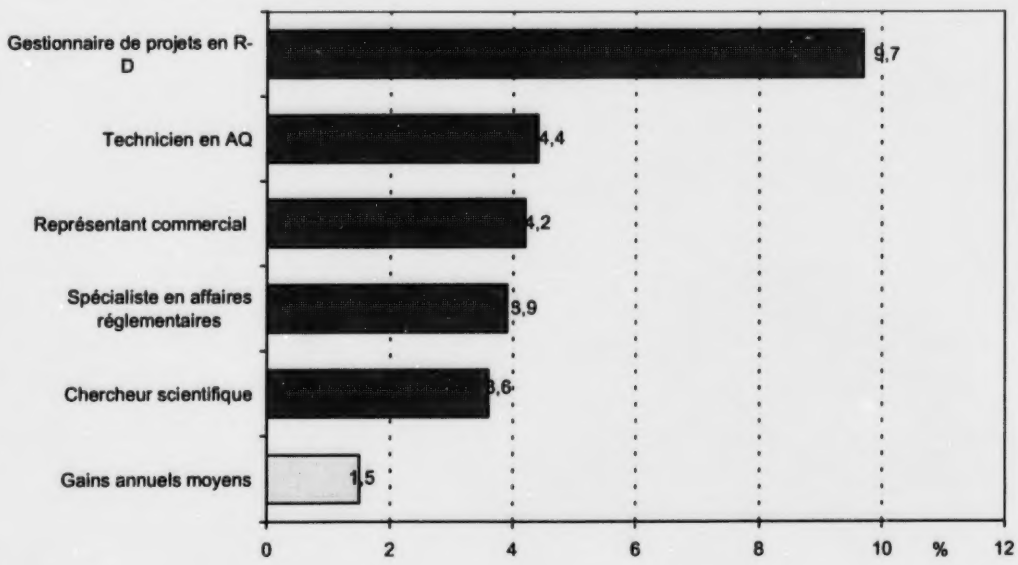


Croissance de la rémunération totale selon l'emploi

Le Graphique 8 indique les taux de croissance annualisés de la rémunération totale (rémunération de base plus rémunération au rendement) pour chaque emploi. Les stimulants désignent les primes et les autres prix ciblés en argent. La rémunération au rendement n'est devenue courante qu'à partir de 1998.

- Les stimulants font une énorme différence dans la rémunération des représentants commerciaux et des chercheurs scientifiques. Les taux de croissance annualisés pour ces deux postes dépassent désormais la moyenne de l'industrie de la biotechnologie, avec respectivement 4,2 pour cent et 3,6 pour cent.
- Les gestionnaires de projets en R-D inscrivent, encore une fois, les taux de croissance les plus élevés, avec 9,7 pour cent sur une base annualisée.
- Les techniciens en AQ et les spécialistes en affaires réglementaires ne reçoivent pas de rémunération au rendement.
- Lorsqu'on utilise les chiffres de la rémunération totale, le même profil se dégage entre les taux de croissance de la rémunération et les niveaux d'emploi.

Graphique 8: Taux de croissance annualisés de la rémunération totale Secteur de la biotechnologie, Canada, 1995 à 1999

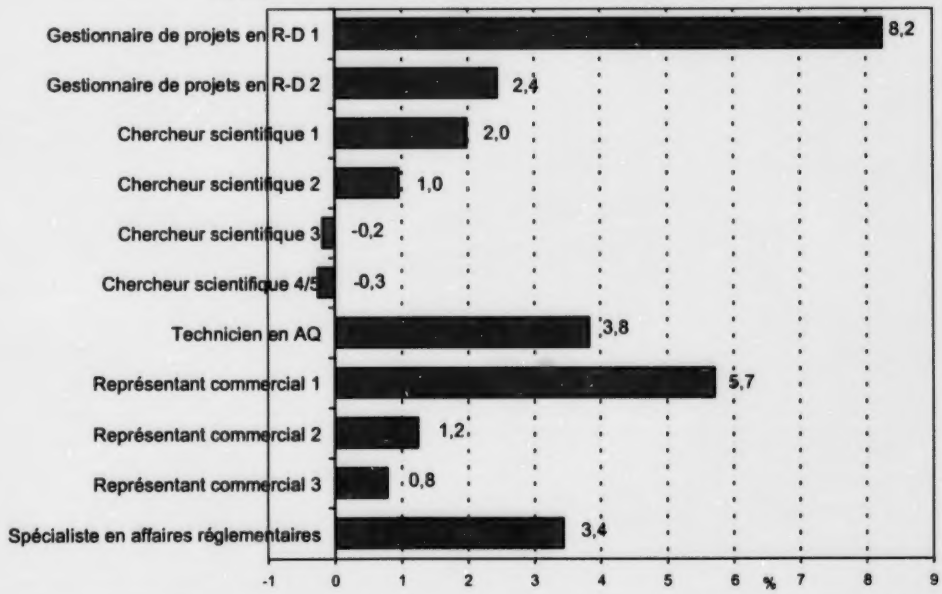


Taux de croissance de la rémunération de base selon le niveau d'emploi

Le Graphique 9 indique les taux de croissance annualisés de la rémunération de base pour les différents emplois selon le niveau dans chaque emploi. Pour chacun des emplois désignés, le niveau d'emploi augmente à mesure que l'on monte la série numerique. L'Annexe D indique les exigences de spécification pour chaque niveau d'emploi dans les emplois professionnels.

- Dans toutes les professions dotées de plusieurs niveaux d'emploi, la croissance de la rémunération de base est plus élevée dans les niveaux d'emploi inférieurs. Ainsi, les gestionnaires de projets en R-D de niveau 1 affichent un taux de croissance annualisé de 8,2 pour cent, comparativement à 2,4 pour cent chez ceux du niveau 2. Dans le même ordre d'idées, le salaire de base des représentants commerciaux de niveau 1 a bondi à 5,7 pour cent, comparativement à seulement 0,8 pour cent chez les représentants commerciaux de niveau 3.
- Malheureusement, on ne dispose pas de données sur les stimulants selon le niveau d'emploi afin de vérifier si la croissance de la rémunération des travailleurs de niveau supérieur est davantage attribuable à la rémunération au rendement.

Graphique 9 : Taux de croissance annualisés de la rémunération de base selon le niveau d'emploi:
Secteur de la biotechnologie, Canada, 1995 à 1999



Tendances régionales

- Les données régionales dans le secteur de la biotechnologie sont basées sur des chiffres minimes et elles sont donc sujettes à discussion.

- De plus, les regroupements régionaux ont été modifiés en 1997; par conséquent, au cours de la période de 1995, on peut faire des comparaisons uniquement avec l'Ontario.

- Pour les deux motifs qui précèdent, on n'a pas inclus les graphiques régionaux spécifiques. Les données régionales de 1997 à 1999 sont indiquées à l'Annexe B, dans les Tableaux 13 et 14.

Résumé

- En ce qui concerne la rémunération totale, tous les emplois sélectionnés dans le secteur de la biotechnologie affichent des taux de croissance plus élevés que la moyenne du secteur en question.

- Le facteur de stimulants joue un rôle très important dans la rémunération des représentants commerciaux et des chercheurs scientifiques.

- Les emplois de niveaux inférieurs connaissent une plus forte croissance dans la rémunération de base.